

16/ 09 / 2025

Concluimos con éxito la negociación con el Ayuntamiento de Majadahonda

CSIT UNIÓN PROFESIONAL y el Sindicato de Policía Local Asociada (P.L.A.) consideramos que la Mesa de Negociación celebrada el 11 y 16 de septiembre ha materializado un avance significativo en la mejora de condiciones y la organización interna de nuestra corporación. Hemos alcanzado un consenso unánime, incluyendo la modificación de la RPT y la subida de nivel de gran parte de la corporación, con excepciones claramente definidas para colectivos con particularidades específicas.



Desde CSIT UNIÓN PROFESIONAL y el Sindicato de Policía Local Asociada (P.L.A.), os detallamos lo tratado en la sesión final de la Mesa de Negociación Municipal de Majadahonda del 16 de septiembre de 2025, como continuación a la reunión celebrada el jueves, 11 de septiembre de 2025, de la que ya os informamos, https://www.csit.es/CSIT_Informa/Noticias_CSIT/Detalle/11092025_Puntos_tratados_ultima_Mesa_Negociacion_36104, siguiendo con la voluntad de diálogo, participación y consenso de todos los colectivos:

1. Antecedentes y seguimiento de la reunión anterior

[La reunión del 11/9/2025](#) ha servido de marco de referencia puesto que abordamos asuntos clave como la **modificación de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) y el Presupuesto Municipal de 2026**, con el **objetivo** de que ambos **entraran en vigor el 1 de enero de 2026** (*previa celebración de dos plenos extraordinarios a finales de octubre*).

A pesar de las dificultades operativas derivadas de la incorporación de la nueva interventora, que debe familiarizarse con los procesos de tramitación presupuestaria, y la disolución del Organismo Autónomo del Monte del Pilar, que genera carga administrativa adicional, se confía en cumplir los plazos para garantizar la aprobación del presupuesto en tiempo y forma.

Respecto al marco presupuestario, se informó que **el capítulo de gastos de personal crecerá en torno a 1,2 millones de euros (+2,8%)**, superando los 44 millones y representando aproximadamente el 45% del gasto municipal. Se recordó que el año anterior ya se había producido un aumento significativo de unos 4 millones, alcanzando los 42,8 millones.

csitup@madrid.es Pº DE LOS OLMOS, 20 Telf: 91.468.04.50 Fax: 91.527.65.18

SECCIÓN MAJADAHONDA

www.csit.es
91.594.39.22
91.594.39.95
91.594.39.87
csit@csit.es



En relación con la **dotación de personal y la RPT**, planteamos elevar el nivel de complemento C1 de 19 a 20 para aquellos empleados que habían quedado fuera de la subida del año anterior, afectando inicialmente a unas 28-30 personas, incluyendo Técnicos Auxiliares de Recaudación, Agentes de Estado local, Técnicos y Monitores de informática, entre otros. Quedan definidas **excepciones temporales**, como los Socorristas de piscina de verano y los Técnicos de Emergencias Sanitarias (TES) de Protección Civil, debido a su carácter temporal o incorporación reciente.

Además, discutimos las **jornadas especiales**, con la necesidad de establecer criterios homogéneos para evitar desigualdades entre colectivos, y se trataron temas de Protección Civil, destacando la estabilidad del servicio, la constitución de la agrupación de voluntarios y la revisión de funciones del personal sanitario. **Otros asuntos abordados** incluyeron la ampliación voluntaria de jornadas en la Escuela de Música, la creación de plazas en el Cementerio y el seguimiento del proceso de Funcionarización.

Quedaba pendiente cuantificar el impacto económico de las medidas planteadas y avanzar en su concreción.

2. Presupuesto Municipal y Capítulo 1 de Personal

En esta reunión, hemos revisado en detalle el capítulo de gastos de personal: se estima en 44,1 millones, con un crecimiento del 2,8-2,9% respecto al año anterior, lo que representa aproximadamente el 45% del gasto total del Ayuntamiento, manteniendo la dinámica de crecimiento responsable y sostenible de los últimos años.

Se incluye la regularización del 0,5% de incremento retributivo, pendiente desde enero de 2024, cuyo abono se efectuará entre septiembre y octubre de 2025, así como un incremento adicional del 2% para 2026, sujeto a la habilitación normativa correspondiente y a la aprobación final del Presupuesto General del Estado. La atención se centra en garantizar la equidad y sostenibilidad presupuestaria, asegurando que el crecimiento de gastos en personal se compagine con las necesidades de los servicios municipales y la estabilidad financiera del Ayuntamiento.

3. Clima de Negociación y Seguimiento de Acuerdos

En un clima de diálogo participativo, todas las partes hemos reiterado nuestro compromiso de colaboración y consenso, abordando asuntos pendientes de acuerdos anteriores, especialmente los vinculados a la RPT y la homologación de niveles y complementos, corrigiendo discrepancias documentales para asegurar una versión homogénea y coherente que evite errores en nóminas o conflictos entre colectivos.

Hemos insistido en la importancia de continuar con un seguimiento constante de los compromisos adquiridos, estableciendo un calendario de reuniones periódicas para revisar avances y consolidar las medidas aprobadas.

4. Presupuesto 2027 y Capítulo 1

Al abordar la planificación presupuestaria para 2027, se confirma la intención de tramitar el presupuesto, aunque sea un año de cambio de mandato. Se mantiene la misma dinámica con el Capítulo 1, condicionada por el Salario Mínimo Interprofesional y la Administración General del Estado (AGE). Los ajustes pendientes se incorporarán al presupuesto de 2027 de forma responsable, priorizando la previsión de gasto en Seguridad y los compromisos adquiridos con el personal municipal. Se destaca la importancia de aprovechar la experiencia de 2025-2026 para mantener la coherencia en la gestión y garantizar la estabilidad de los servicios.

5. Oferta de Empleo Público y Carrera Profesional

Se confirma la continuidad en la negociación sobre la Oferta de Empleo Público (OEP), incluyendo el paso del grupo OEI y la planificación de las pruebas de verano. La coordinación con los sindicatos garantiza la transparencia y equidad en la progresión profesional, asegurando que los procesos se desarrollen con claridad y sin afectar negativamente a ningún colectivo.

Además, hemos revisado detalles técnicos sobre los niveles de Oficiales de Policía, estableciendo que la mayoría de la corporación experimentará una subida de nivel, mientras que se mantienen excepciones para puestos temporales o con particularidades específicas, que serán revisables posteriormente. Se destaca la importancia de alinear la documentación y las tablas de niveles para asegurar consistencia y claridad en toda la RPT.

6. Modificación de la RPT

La RPT se considera un documento vivo y dinámico, que refleja los cambios acordados y permite estabilidad en la gestión de personal. La modificación se aprobará en Pleno extraordinario coordinado con el Presupuesto 2026, con publicación inmediata para que los efectos económicos se apliquen desde el 1 de enero y los efectos no económicos desde la publicación, prevista a inicios de noviembre.

Queda establecida una estrategia para limitar las modificaciones a una o dos veces al año, salvo casos de urgencia, evitando la dispersión y el exceso de cambios que puedan generar incertidumbre en el personal.

7. Servicio de Protección Civil

Se reafirmó la colaboración público-privada para la contratación de una segunda ambulancia, garantizando que no se pierden puestos de trabajo ni se compromete la titularidad del servicio. El presupuesto de Protección Civil se ha multiplicado por quince desde 2021, reflejando el compromiso del equipo de gobierno con la estabilidad y mejora del servicio.

Acordamos revisar los cuadrantes de trabajo y funciones del personal sanitario tras las fiestas, con especial atención al Coordinador del servicio, quien recibirá una subida de nivel y dos jornadas especiales de coordinación, vinculadas a sus funciones y no nominativas.

8. Funcionarización y Estabilización del Personal

La Funcionarización sigue siendo prioridad estratégica, con el objetivo de consolidar plazas y mejorar la gestión del personal. La corporación se ha comprometido a aprovechar vacantes y procesos de promoción interna para convertir plazas laborales en plazas de funcionario, respetando las adhesiones voluntarias para garantizar la paz social.

Se destacó la complejidad del proceso, citando como referencia experiencias externas (Comunidad de Madrid), donde la transición completa de plazas laborales a funcionariales tardó 20 años, resaltando la necesidad de planificación y orden en cada paso.

9. Calendario de Mesas de Trabajo y Coordinación Temporal

Hemos dejado definido un calendario de mesas de trabajo para priorizar colectivos, contenidos de pruebas y procesos internos, con el objetivo de mantener la transparencia y eficiencia en la ejecución de la OEP y la promoción interna.

Se acordó iniciar estas mesas en noviembre, con la primera reunión prevista para el primer miércoles de noviembre a las 12:00 h, estableciendo una franja preferente a partir de las 10:30 h., para facilitar la asistencia de todos los colectivos implicados.

10. Cronograma Presupuestario 2026

La Administración nos confirma el itinerario para aprobar el Presupuesto Municipal 2026, con aprobación inicial prevista hacia el 28 de octubre, publicación en boletín con 15 días hábiles para alegaciones, y pleno de aprobación definitiva en diciembre, con entrada en vigor el 1 de enero de 2026.

Se reitera la importancia de la coordinación con la nueva interventora y la priorización de capítulos estratégicos (Capítulos 2 y 4) para garantizar la estabilidad presupuestaria y permitir la ejecución de proyectos como la Funcionarización y la OEP durante 2025-2027.

Como conclusión a la negociación de estos aspectos, podemos afirmar que este acuerdo refuerza la estabilidad, cohesión y transparencia en nuestra administración, beneficiando a todo el personal municipal y garantizando la continuidad y calidad de los servicios que prestamos a la ciudadanía.

www.csit.es
91.594.39.22
91.594.39.95
91.594.39.87
csit@csit.es

